

### **РОЗДІЛ 3**

## **ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА ФАХІВЦЯМ РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧЕНИХ ПРОФЕСІЙ ПІСЛЯ ЇХ ПЕРЕБУВАННЯ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ СИТУАЦІЯХ**

**Гіренко С.П.**, кандидат педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки та психології Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків)

**Ларіонов С.О.**, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки та психології Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків)

### **Перспективи формування конфліктологічної культури працівників поліції**

Сучасна реформа правоохоронної системи має декілька спрямувань щодо реалізації «кадрової політики» при формуванні ефективних структурних підрозділів, а саме: по-перше, прийом на службу переважно нових працівників, що не мають досвіду роботи в правоохоронній сфері (патрульна поліція та кіберполіція), а по-друге, перепідготовка діючих працівників поліції з урахуванням навчальних програм підготовки, що впроваджувались під час навчання нової поліції.

Проведені нами опитування працівників «нової» поліції, проведені протягом першого року їх роботи за новими стандартами дають надію на майбутнє покращення у сфері надання правоохоронних послуг суспільству. Але, в той же час, слід відмітити певну тенденцію, яка спостерігається сьогодні в Україні: рівень «професійної» конфліктності в правоохоронній сфері, на жаль, не зменшується та певним чином трансформується, актуалізуючи нові за змістом та формою протиріччя.

До них, перш за все, слід віднести: конфлікти між традиційними правоохоронними підрозділами (карний розшук, дільничні інспектори, слідчі відділи) та новою патрульною поліцією (64% респондентів), протиріччя між нижньою та середньою ланкою керівництва з одного боку та інспекторами патрульної поліції – з іншого (конфлікти «некомпетентності» керівника як результат управлінської недосвідченості), конфлікти «первинної адаптації» до норм правоохоронної системи. Останні, на наш погляд, пов'язані з надзвичайно коротким терміном навчання (два з половиною та шість місяців для патрульної поліції та кіберполіції відповідно) в порівнянні з традиційною вищою правоохоронною освітою (трохи менше 50 місяців).

За результатами опитувань працівників поліції, найбільш розповсюдженими причинами конфліктів у працівників патрульної поліції є: «негативні якості або некомпетентність керівника» (41,8%), «непрофесіоналізм, некомпетентність співробітників» (35,4%) та «бар'єри з боку інших підрозділів МВС» (34,2%). Це пояснюється індивідуально-

психологічними характеристиками персоналу патрульної поліції в умовах адаптації до колективу, керівників, побудовою моделей взаємодії всередині підрозділу та специфікою «вертикальних» службових та міжособистісних стосунків. Також слід відмітити характерні, на думку третини патрульних, перешкоди з боку працівників районних відділів поліції з числа працівників ОВС щодо процесу співпраці різних підрозділів МВС та патрульної поліції, гальмування процесу внутрішньо системної кооперації.

Найбільш актуальними причинами конфліктів в діяльності працівників кіберполіції виступають: «негативні якості або некомпетентність керівника» (34%), «особистісні якості окремих співробітників» (32,8%) та «непрофесіоналізм, некомпетентність співробітників» (27,4%). Тож, причини конфліктів в представлених підрозділах в більшості збігаються та стосуються «особистісного» фактору у міжособистісній комунікації.

На жаль, останнім часом (2010-2016 рр.) спостерігається негативна тенденція до зниження ролі конфліктологічної складової в професійній освіті майбутніх слідчих, працівників кримінальної поліції дільничних інспекторів. Переважна більшість навчальних планів за вищезазначеними напрямками підготовки у ВНЗ МВС не має окремої навчальної дисципліни «Конфліктологія». Конфліктологічні знання представлені в трьох темах (разом – 6 годин лекційних та семінарських занять) навчальної дисципліни «Професійно-психологічна підготовка працівників поліції», яка викладається на четвертому курсі. Лише підготовка майбутніх психологів для поліції ювенальної превенції передбачає наявність двох окремих навчальних курсів: «Профілактика та розв'язання конфліктів в сім'ї» та «Конфліктологія».

Таким чином, ми можемо стверджувати, що сьогодні в Україні зведені до мінімуму педагогічні умови для формування конфліктологічної компетентності працівника поліції під час професійного навчання.

Розвиток професійної конфліктологічної культури працівника поліції – це соціальний процес трансформації його особистості, що відповідає формулі: «знання, вміння, досвід, культура». Саме стійкість конструктивних особистісних змін та інтеріоризація зовнішніх (соціальних, професійних та ін..) форм у психологічні властивості (характеру та комунікативні риси) поліцейських забезпечують, на наш погляд, стереотипні культурні патерни раціональної та професійної поведінки в конфліктних ситуаціях, вибір її адекватних стратегій та тактик, наповнення комунікативного каналу ефективним арсеналом, що дозволяє не тільки стійко «виносити образи агресорів», але й застосовувати впливові прийоми нейтралізації конфліктогенів (конфліктних висловлювань, дій або бездіяльності) з боку вороже налаштованих громадян. Основою зазначеної нами формули виступають саме знання – як базовий компонент, який впливає на аналіз конфліктної ситуації, мотивацію досягнення мети та реалізації конкретних правоохоронних функцій, прийняття та реалізацію конфліктної стратегії в конкретній ситуації взаємодії.

Системотворюючим чинником та елементом професійно-культурного підходу до підготовки майбутніх працівників поліції є конфліктологічна

культура фахівця, чітка і, водночас, варіативна алгоритмізація його дій в ситуації конфлікту, поєднання психологічної, професійно-службової, правової та комунікативної мікрокультур окремої особистості, що виконує поліцейські функції, але взаємодії з конкретними людьми. Метою цього підходу є цілеспрямований розвиток складної системи компетенцій, що забезпечать готовність до управління конфліктом та суб'єктними стосунками

**Колесніченко О.С.**, канд. психол. наук, старший науковий співробітник – начальник науково-дослідної лабораторії морально-психологічного супроводження службово-бойової діяльності Національної гвардії України, Національна академія Національної гвардії України (м. Харків)

**Товма М.І.**, канд. психол. наук, доцент – заступник начальника, Національна академія Національної гвардії України (м. Харків)

### **Психологічна допомога військовослужбовцям учасникам бойових дій**

У вітчизняній і зарубіжній психології накопичено багатий досвід надання психологічної допомоги учасникам бойових дій (далі УБД). У теж час, є ряд проблем, на які хотілося б звернути увагу і запропонувати заходи щодо їх подолання.

***Перша проблема** пов'язана з необхідністю специфікації психологічної допомоги різним категоріям військовослужбовцям УБД. Військовослужбовець, який пережив вплив більш інтенсивного бойового стресу, буде більш інтенсивно переживати і його наслідки. Крім того, як показують сучасні дослідження проведені співробітниками науково-дослідної лабораторії морально-психологічного супроводу службово-бойової діяльності НГУ, ускладнення фізичної травми психічною травмою значно збільшує період реабілітації. Тому чим більш детально буде вивчена і описана психологічна ситуація різних військовослужбовців, тим ефективнішою буде психологічна допомога.*

**Друга проблема** полягає в необхідності вдосконалення методів психологічної діагностики та коректності використання психологічної термінології. Нерідко діагностика спрямована на виявлення відстрочених розладів і реакцій на психотравмуючий стрес на виявлення психопатологічної діагностики.

Як показують власні дослідження (наявність і тяжкість ознак травматичного стресу визначалась за допомогою опитувальника травматичного стресу І.О. Котєнєва), існує два типи протікання травматичного стресу у військовослужбовців учасників бойових дій (див. табл. 1). Один пов'язаний з фрустрацією ціннісної сфери і розвитку недовіри своєму оточенню. Другий тип, більш класичний для учасників бойових дій

(який діагностують у учасників війни в В'єтнамі, Афганістані), він пов'язаний із загостренням